#

# 西南交通大学新形势下人才工作总体方案

人才是经济社会发展第一资源,赢得人才就赢得发展和未来。2013年12月学校根据《全国教育人才发展中长期规划（2010—2020）》等文件精神，启动了“人才强校主战略”，将人才工作置于基础性、先导性、全局性、战略性的高度推动落实；2015年1月学校第十四次党代会决定继续实施“人才强校主战略”，这是学校高度重视人才工作的意志最为集中的体现。实施“人才强校主战略”三年来，学校不仅在引才、育才、用才等方面取得了一系列显著成绩，且人才工作环境进一步改善，“人才资源是第一资源”已深入人心，“人才是强校之本”已成为共识。在此基础上，为认真贯彻落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和教育部等关于深化人才发展体制机制改革的相关意见，适应新形势，打开人才工作新局面，进一步推动学校实现更好更快发展，特制订本方案。

**一、指导思想**

深入贯彻落实党的十八大及十八届三中、四中、五中、六中全会精神，贯彻落实习近平总书记系列重要讲话精神，以国务院颁布的《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》中关于建设一流师资队伍的首要建设任务为战略指引，认真落实西南交通大学第十四次党代会的部署，坚持党管人才，继续推进“人才强校主战略”；坚持人才是第一资源，人才是强校之本，牢固树立“人人都是人才”和“人人都可以成才”的理念，树立科学的选人观、育人观、用人观和待人观；坚持引育并重、分类指导、多元评价，打破传统思维方式，采取超常规手段，做到人才资源优先开发、人才制度优先创新、人才结构优先调整、人才投入优先保障。

**二、基本思路**

——坚持目标导向。结合教学科研单位周期目标任务、学校“十三五”发展规划关于人才的数量指标为依据，拟定工作目标，构建“西南交通大学人才金字塔”。

——坚持问题导向。以过去三年工作总结梳理出的问题作为工作的导向，找准问题和不足，完善我校人才工作机制，制定人才队伍发展规划，明确引进方向。

——坚持用人导向。以人才引进培育和作用发挥效果为衡量标准，在实际工作中，形成以“有识才的慧眼、有爱才的诚意、有用才的胆识、有容才的雅量、有聚才的良方”为标志的学校人才工作特有品牌。

**三、工作原则**

——学校主导、部门协同。学校统筹谋划和推进全校人才工作，相关多部门协同行动，主动优质高效服务人才，服务人才落地的教学科研单位。

——学院主体、上下联动。教学科研单位是人才引进、培育和使用的主体，充分发挥教学科研单位在引才、育才、用才等方面的主体作用，注重校院两级工作上的联动性。

——引育兼顾、重在结构。在稳定、培育优化现有人才队伍的基础上，加大高层次人才引进力度，重点突破青年人才匮乏的瓶颈，合理构建起科学的人才队伍结构。

——育中使用、用中培育。遵循人才成长规律，在岗位激励中培育人才，在培育计划中用好人才，充分发挥教学科研单位和团队在人才培育和使用中的独特作用，在教学科研实践中培育人才、使用人才。

——快速响应，限时回应。相关职能部门在人才工作上，要建立快速响应机制，实行限时办结制度，若在规定的时间内不响应、不回应，则视为部门同意。

**四、主要目标任务**

结合教学科研单位周期目标任务，以及我校“十三五”规划，未来三年我校的人才目标任务如下：

|  |  |
| --- | --- |
| **指标** | **要求** |
| 人才类别 | 两院院士力争新增2-3人 |
| 国家“千人计划”入选者新增7-8人 |
| 国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授新增16-17人 |
| “万人计划”领军人才（科技创新、哲学社会科学、教学名师等）新增3人 |
| 国家“千人计划” 青年项目入选者、国家优秀青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”青年学者项目、“万人计划”青年拔尖人才入选者新增55-58人 |

教学科研单位根据与学校签订的周期目标任务具体组织实施。

**五、主要工作举措**

（一）建立健全“引进人才工作体系”

1.建立人才信息数据库

一是从人脉入手。通过技术手段，建立包含个人信息和学术信息的数据库，制定相应政策，构建行之有效的工作机制。

二是从成果入手。以“人才与学科吻合度、学术水平高低”为标准，以技术分析初选，提供引进人才目标“大名单”。在此基础上，组织专家对“大名单”进行诊断分析，侧重分析人才发展潜力和与我校具体专业匹配情况，对人才定期进行分级评判，确定有效人才候选人。

2.人才跟踪联络

学校全面统筹、策划，根据不同人才类型确定联络方式、联络人员、联络内容。通过电话、邮件等不见面方式以及上门拜访等见面方式，实行学校、教学科研单位、团队、教师个人等四级联络体系。从事业、生活等方面感染、打动人才，促使人才下定决心，加盟我校。

3.人才引进落实

学校牵头负责洽谈人才来校工作的一切条件和待遇。一是在硬件方面，主要包括薪酬待遇、住房、平台、学科点、团队支持等支撑与保障。二是软件方面，主要包括工作服务（办公）、生活服务（配偶工作、子女入学、住房租住、健康体检）等条件。通过软硬两个方面的服务，确保人才到校工作无后顾之忧、舒心工作。

（二）建立健全“现有人才培育体系”

1.全面实施学校新形势下人才师资队伍培育系列支持计划，切实做好培育工作。

一是“青苗计划”。支持一批创新能力强、发展潜力大的青年人才，促进其快速成长。

二是“雏鹰计划”。支持一批具有创新思维和创新能力的优秀青年学术、教学骨干，作为遴选国家“千人计划”青年项目、国家优秀青年科学基金项目、“长江学者奖励计划”青年学者项目、“万人计划”青年拔尖人才的后备人才以及“万人计划”教学名师储备人才。

三是“扬华计划”。支持一批进入国际科技与人文社会科学前沿的优秀青年学术带头人，作为遴选国家杰出青年科学基金项目、“长江学者奖励计划”特聘教授、“万人计划”领军人才（科技创新、哲学社会科学、教学名师）的后备人才。

四是“鲲鹏计划”。支持部分在海内外学术界有突出学术成就，具有成长为院士级科学家潜力的人才。

学校人才师资队伍培育系列支持计划，须实施全过程管理，认真把好“三关”。

一是“入口关”。“青苗计划”以创新、发展潜力为评价导向；“雏鹰计划”、“扬华计划”、“鲲鹏计划”以实现目标为评价导向，优中选优、内外评审相结合。

二是“过程关”。对不同层次支持计划，在办法中明确具体的计划任务、目标要求、支持周期。

三是“考核关”。严格按计划任务书，组织校内专家组进行考核，可考虑根据不同考核等级给予奖惩。

2.实施教学科研单位师资队伍培养计划

一是制订计划。各教学科研单位根据《西南交通大学师资队伍发展与提升计划》（西交校人[2016]78号）的具体要求，有计划、有步骤地推进教师的学历提升、教学科研能力提升、国际化能力提升、工程(社会)实践能力提升。

二是突出重点。各教学科研单位按年度制定执行计划，精准到个人，按特定年龄段“过关”。主要包括科研能力关、教学能力关、教学技能关、国际化语言关、指导人才成长关以及教师职业倦怠期的心理关。

三是落实保障。各教学科研单位提出支撑执行计划实施的举措，特别优秀的教师可在任何时点申请进入学校人才师资队伍培育系列支持计划。

3.鼓励教学科研单位制定实施团队计划

积极鼓励教学科研单位结合学科需求与发展领域组建团队，并要求团队结合研究方向、领域的实际制定实施团队计划。教学科研单位指导，团队主导，所有师资不能游离于团队，做到人人进团队，人人在团队中成长。

（三）建立健全“现有人才使用体系”

1.分类发展、各展其能

一是自主选择。所有人才按专任教师、专职辅导员、实验室及其他专业技术人员和管理人员四类进行岗位分类，根据自己的志向、能力、特长、自我发展形势判断，进行发展方向的自主选择，各教学科研单位总体指导与调控相结合，以实现人尽其才，各展其能。

二是有效衔接。专任教师进入学校师资发展提升计划，并有效衔接学校人才师资队伍培育系列支持计划。

三是分类指导。专职辅导员由党委学生工作部（学生工作处）牵头制定发展提升计划；实验室人员由资产与实验室管理处牵头制定发展提升计划；拟从事管理工作的人员，自主参与全校管理岗位及其他专业技术岗位聘任并在其新岗位上锻炼成长，相应的教育、培训计划按照组织部、人事处制定的有关发展提升计划执行。

2.完善机制、多元管理

一是实施新进教师预聘制和长聘制岗位管理。“预聘制”岗位为助理教授、部分学科副教授岗位，聘期一般为三年。“长聘制”岗位为教授、部分学科副教授岗位，聘期一般为六年。“预聘制”岗位教师在固定聘期内达到相关考核要求可转入长聘岗，连续两个聘期未晋升到长聘岗位，解除聘用关系。

二是构建富有竞争力的薪酬体系。实施高层次人才协议工资制和项目工资制，以优厚的待遇吸引人才。充分保障人才的知识成果产生相应的效益，更好地激发人才潜能，让创新人才得到合理回报，鼓励“一招致富”。

三是设置灵活的职称晋升通道。在现有职称评审办法的基础上，进一步完善优化引进人才职称晋升的“绿色通道”。结合学校校院两级管理体制改革，突出用人主体在职称评审中的主导作用，合理界定和下放职称评审权限，实行高层次人才、急需紧缺人才职称直聘办法。

四是实施动态岗位聘任。引入市场化的机制配置岗位，以学校发展需求为第一导向，打破限制人才流动的条条框框，营造让各类人才各得其所、各尽所能的良好环境。

（四）建立健全“人才工作保障体系”

1.落实组织保障

一是坚持党管人才基本原则。发挥学校党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党委对人才工作统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务的职责。

二是建立有效工作机制。校院两级要进一步明确人才工作领导小组的职责、细化议事规则，定期和不定期研究人才工作中重大事项和棘手问题。切实构建学校牵头，职能部门各司其职，教学科研单位发挥主导作用的人才工作新格局；切实建立工作责任制使任务落实、落细、落定，落到人头上、时点上、举措上。

三是加强人才工作督导考核。确保让“党管人才”有效落地，建立校院两级任务督导和考核机制，通过督导推动工作真正落实，通过考核激励责任主体主动抓人才工作。

2.落实经费保障

一是学校层面根据学校人才总体规划，制定科学的预算方案及各类经费使用管理办法，以政策保障经费的落实。

二是教学科研单位应在学校相关人才政策基础上，结合自身财力实际，以政策固化把有限的财力用在有效保障本单位人才队伍建设上。

三是开放办学、整合资源，积极争取社会、企业资金冠名人才计划，以外部财力支撑人才队伍建设。

3.落实服务保障

在学校、教学科研单位层面，加强服务机构和队伍能力建设。结合校院两级管理体制改革的实施，学校层面进一步强化人才师资队伍建设相关工作机构设置和人员配备，完善和健全机构职能和岗位职责；学院层面落实分管院级领导和专门岗位负责人才师资队伍建设。

持续推进“一站式”服务。根据人才发展规划，各职能部门主动为人才提供后续服务支撑，进一步明确职能部门基本业务清单，摒弃传统的多部门交叉管理现状，减少审批流程，减少管理层次，建立扁平化新型管理服务模式，协同学院促使引进工作一体化，服务窗口单一化，切实提升人才服务质量和水平。

**附：人才数据库建设的工作机制：人脉、成果**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 分类 | 工作机制 | 信息录入单位 | 备注 |
| 全校教职员工 | 教师 | 现有教师 | 定期或不定期推荐 | 直接将信息告知人才办 | 人才办 |  |
| 职称晋升；能力提升计划实施；出国研修实施 | 通过学院人才秘书入库 | 教学科研单位 | 在校庆、获奖日、生日、节假日、学校重要成绩取得日等给教师发邀请推荐人才信息。 |
| 新进教师 | 入职 | 报到时提供十个人才信息 | 人事处 |  |
| 职工 |  | 学校发展靠人才，我为学校荐人才 | 单位掌握信息报人才办 | 人事处 |  |
| 全体学生 | 本科生 |  | 根据入学表格填写 |  | 招生就业处 |  |
| 硕士研究生 |  | 论文合作者、掌握的学科前沿人才 | 报到入学、开题报告、毕业时等时点为学校推荐人才 | 研究生院 |  |
| 博士研究生 |  | 前外校导师、论文合作者、掌握的学科前沿人才 | 报到入学、开题报告、毕业时等时点为学校推荐人才 | 研究生院 |  |
| 校友 | 国内校友 | 本校毕业在外工作校友 | 平时随时推荐、校庆日推荐 | 各地校友会会议期间推荐、校友返校期间 | 校友办 |  |
| 海外校友 | 本校毕业在国外工作；海外校友 | 平时随时推荐、校庆日推荐 | 返校期间、校友聚会 | 国际处 |  |
| 留学生 |  |  | 推荐本国及其掌握的人才 | 国际处 |  |
| 其它 | 董事会 |  | 不定期提供；董事会开会期间 |  | 合联处 |  |
| 从国外各种渠道获得的人才信息 |  |  |  | 国际处 |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 成果来源 | 工作机制 | 负责单位 |
| 1 | 各种重要学术期刊文章 | 以学科领域关键词用技术手段查询 | 人才办、学院 |
| 2 | 重要国际学术会议论文 | 以学科领域关键词用技术手段查询 | 人才办、学院 |
| 3 | 博士论文 | 以学科领域关键词用技术手段查询 | 人才办，图书馆，研究生院 |
| 4 | 公布的国家级课题 | 从有关课题发布书中查询 | 科研院、文科处 |
| 5 | 国际级、国家级和省部级奖励 | 从有关奖项发布中查询 | 科研院、文科处 |
|  | 重要专利 | 从有关奖项发布中查询 | 科研院、文科处 |